

CAPITAL INTELECTUAL

Por Alejandra Falco

INTRODUCCIÓN

“El capital intelectual (CI) ha sido considerado por muchos, definido por algunos, comprendido por unos pocos elegidos y formalmente valorizado por prácticamente nadie” (Bontis, 1998, citado por Swart, 2006). Esta cita resume, de modo contundente, una sensación que puede percibirse en las organizaciones y, en particular, en las áreas de recursos humanos, que suelen tener enormes dificultades para justificar sus inversiones, sobre todo, en épocas de crisis.

El interés por este tema cobró notoriedad entre mediados y fines de la década de los 80, aproximadamente¹, debido al despegue de la “era de la información” y al incremento de la brecha entre los valores de libro de las empresas y sus valores de mercado (Petty y Guthrie, 2000).

Los estudios se concentran básicamente en tres grandes áreas: definición, medición y gestión del capital intelectual. El presente trabajo tiene por objeto presentar un estado de situación en lo que a conceptualizar el tema se refiere. Esto es, indagar en las principales definiciones actualmente en uso a fin de que el lector pueda responder a la pregunta:

¿De qué se habla cuando se habla de capital intelectual? Y a presentar las cuatro principales líneas que se están siguiendo para medirlo.

Para responder a esta pregunta, la primera dificultad se relaciona con el uso como sinónimos de los términos *intangible assets*, o activos intangibles, *intellectual capital*, o capital intelectual y *knowledge assets*, o activos de conocimiento. Según Lev (2001), citado por Marr et al. (2005), “los términos *knowledge assets*, *intangible assets*, e *intellectual capital* son

ampliamente usados – *intangible assets* en la literatura contable, *knowledge assets* por los economistas, e *intellectual capital* en la literatura de gestión y legal - y se refieren a la misma cosa: ‘un derecho no físico a futuros beneficios’”. Según el Proyecto MERITUM (2002, *Measuring intangibles to understand and improve innovation Management*, o Medición de intangibles para entender y mejorar la gestión de innovación), “si bien puede establecerse una equivalencia entre los términos ‘intangibles’ y ‘capital intelectual’, el concepto de activo intangible es más restrictivo, y representa el conjunto de intangibles o elementos del capital intelectual de la empresa que son susceptibles de reconocimiento como activo de acuerdo con las actuales normas de contabilidad”.

La segunda dificultad surge de la falta de consenso entre los diferentes autores sobre lo que es el capital intelectual.

“El capital humano está integrado por el conocimiento que el empleado se lleva cuando abandona la empresa”.

DIFERENTES MIRADAS SOBRE EL CONCEPTO DE CAPITAL INTELECTUAL

Petty y Guthrie (2000) ubican los trabajos sobre capital intelectual en dos grandes etapas: la primera, concentrada en generar conciencia sobre la importancia de reconocer y comprender el aporte del capital intelectual a la generación de ventaja competitiva y, la segunda, orientada a consolidar el tema como tema válido de investigación. A esta gran clasificación se le podría adicionar la mencionada previamente: trabajos sobre definición, medición y gestión del CI.

Kaufmann y Schneider (2004) revisaron 36 trabajos publicados entre 1997 y 2003 y resumieron la amplia variedad de términos y definiciones encontradas. Algunos de los términos utilizados eran: intangibles, activos intangibles, capital intangible, recursos intangibles, capital intelectual y propiedad intelectual. En cuanto a las

¹ Ya Gary S. Becker había escrito en 1964 su libro “Human Capital”.

definiciones, hay de los más variados tenores, algunas sumamente abstractas, tal como “CI no es una cosa, es una frágil construcción de la mente, que tiene que ser continuamente soportada y mantenida unida por un conjunto completo de elementos interrelacionados”.

Otras definiciones son: “...conocimiento que puede ser convertido en beneficios”, “CI no es un término contable o económico convencional. Puede ser un efecto, puede ser una estrategia departamental, puede ser una fórmula matemática”, “una definición amplia de capital intelectual establece que es la diferencia entre el valor de mercado y el valor de libro de la compañía”, “el capital intelectual está conformado por los recursos basados en el conocimiento que contribuyen a la ventaja competitiva sostenible de la empresa”.

Choong (2008) ofrece más definiciones, tales como: “los activos intangibles son activos invisibles que incluyen una amplia serie de actividades tales como tecnología, confianza del consumidor, imagen de marca, cultura corporativa y habilidades gerenciales”; “los activos intangibles son impulsores de valor que transforman recursos productivos en activos de valor agregado”; “activos de mercado, activos centrados en los individuos, activos de capital intelectual y activos de infraestructura”; “el capital intelectual es material intelectual – conocimiento, información, propiedad intelectual, experiencia- que puede ser utilizado para crear riqueza, capacidad intelectual colectiva”.

Es interesante notar, en las últimas definiciones, que algunos autores optan por clasificar más que por definir a los activos intangibles. En la línea de las clasificaciones también se puede encontrar una gran variedad. Sin embargo, las clasificaciones muestran una mayor convergencia que las definiciones.

Tan et al. (2008) recopilan las principales clasificaciones. Éstas son:

El modelo Skandia. La compañía sueca Skandia fue una de las primeras en reportar - en 1995 - los intangibles como activos del negocio. Utilizó el siguiente formato:

Valor de mercado

- Capital financiero
- Capital intelectual
 - i. Capital humano
 - ii. Capital estructural
 - 1. Capital de clientes
 - 2. Capital organizacional
 - a. Capital de innovación
 - b. Capital de proceso

En este modelo, según Edvinsson y Malone (1998), capital humano se define como: “combinación de conocimientos, destrezas, inventiva y capacidad de los empleados individuales de la compañía para llevar a cabo la tarea que traen entre manos. Incluye igualmente los valores de la compañía, su cultura y su filosofía. La compañía no puede ser propietaria del capital humano”. A su vez, definen al capital estructural como “los equipos, programas, bases de datos, estructura organizacional, patentes, marcas de fábrica y todo lo demás de la capacidad organizacional que sostiene la productividad de sus empleados – en una palabra, todo lo que se queda en la oficina cuando los empleados se van a su casa. El capital estructural incluye igualmente el capital clientela, las relaciones desarrolladas con los clientes claves. A diferencia del capital humano, el estructural sí puede ser de propiedad de la compañía y por tanto se puede negociar”.

La clasificación de Haanes y Lowendhal. Esta clasificación divide a los recursos de la empresa en tangibles e intangibles. A su vez, los intangibles

son divididos en recursos relacionales y de competencia. Los recursos relacionales se refieren a la reputación de la compañía y a la lealtad y a las relaciones con los clientes; los de competencia se refieren a la capacidad de realizar una tarea dada.

Stewart, en cambio, utiliza un esquema diferente y clasifica el capital intelectual en tres grandes formas: capital humano, estructural y de clientes (*human capital, structural capital and customer capital*).

Uno de los principales proyectos de investigación

sobre el tema fue el proyecto MERITUM, ya mencionado. Este proyecto fue financiado por el programa TSER de la Comisión Europea, comenzó en noviembre de 1998 y finalizó en abril de 2001. Uno de sus productos es el informe “Directrices para la gestión y difusión de información sobre intangibles (Informe sobre Capital Intelectual)” (2002). En este informe (p.19) se definen los tres elementos integrantes del capital intelectual, a saber:

El **capital humano** está integrado por el conocimiento que el empleado se lleva cuando abandona la empresa. Incluye los saberes, capacidades, experiencias y habilidades de las personas que integran la organización. Mientras una parte de este conocimiento es exclusivo de los individuos otra parte puede ser genérica. Ejemplos son la capacidad para innovar, la creatividad, el saber hacer y la experiencia previa, la capacidad para trabajar en equipo, la flexibilidad del empleado, la capacidad de negociación, la motivación, la satisfacción, la capacidad para aprender, la lealtad, etc., así como su nivel educativo y su titulación académica.

El **capital estructural** se define como el conjunto de conocimientos que permanece en la empresa al final de la jornada laboral. Comprende las rutinas organizativas, los procedimientos, sistemas, culturas, bases de datos, etc. Ejemplos de capital estructural son la flexibilidad organizativa, el servicio de documentación, el uso generalizado de tecnologías de la información, la capacidad organizativa de aprender, etc. Algunos de ellos pueden protegerse legalmente y convertirse en derechos de propiedad intelectual o industrial, como los derechos de autor o las patentes.

Por **capital relacional** se entiende el conjunto de recursos ligados a las relaciones externas de la empresa con sus clientes, proveedores de bienes, servicios o capital, o con sus socios de investigación y desarrollo. Comprende tanto las relaciones de la empresa con terceros (inversores, acreedores, clientes, proveedores, etc.), como las percepciones que estos tienen de la compañía. Ejemplos de esta categoría son la imagen, la lealtad y la satisfacción de los clientes, los pactos con los proveedores, el poder comercial, la

capacidad de negociación con instituciones financieras, reguladores, etc.

La OECD – *Organization for economic co-operation and development*– ha desarrollado varios proyectos sobre el tema del capital intelectual. En el año 2004, el Consejo de Ministros lanzó un estudio llamado *Creating Value from Intellectual Assets*. En el documento *Intellectual Assets and Value Creation: Synthesis Report* (OECD, 2008) se adopta una clasificación en tres categorías amplias: capital humano, capital relacional y capital estructural, que son las mismas que las propuestas en el proyecto MERITUM y tienen, esencialmente, el mismo contenido.

Como puede apreciarse, hay una cierta convergencia en la clasificación del capital intelectual como integrado por tres grandes componentes: el capital humano, el estructural y el relacional. Es opinión de la autora que esta clasificación, así como la distinción entre lo que se lleva el empleado al final del día y lo que queda en la empresa, son útiles a los fines de la gestión cotidiana de una organización.

La discusión precedente, así como el término “intangible” – que, según el Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, significa: que no debe o no puede tocarse – presagian la dificultad del próximo tema que se desarrollará: la medición del capital intelectual.

“Hay una cierta convergencia en la clasificación del capital intelectual como integrado por tres grandes componentes: el capital humano, el estructural y el relacional”.

MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL

Así como existen numerosas definiciones del capital intelectual, existen diversas propuestas de medición.

Sveiby (2001) y Tan (2008), siguiendo a Luthy (1998), y Williams (2000) proponen cuatro aproximaciones para medir intangibles.

Métodos directos. Estiman el valor en dólares de los activos intangibles identificando sus varios componentes. Una vez que los componentes están identificados, pueden ser valuados directamente, de manera individual o como un coeficiente agregado.

Métodos de capitalización de mercado. El capital intelectual o activos intangibles se calcula como la diferencia entre el valor de capitalización de la compañía en el mercado y el patrimonio de los accionistas.

Método de retorno sobre los activos. Se toman las utilidades promedio antes de impuestos promedio de una compañía para un período de tiempo divididas por el promedio de los activos tangibles de la compañía. El resultado es un retorno sobre los activos de la compañía que se compara con el promedio de la industria. La diferencia se multiplica por el promedio de los activos tangibles de la compañía para calcular una ganancia promedio anual derivada de los intangibles. Dividiendo las ganancias por arriba del promedio por el costo promedio del capital o por una tasa de interés, se puede derivar una estimación del valor de los activos intangibles o capital intelectual.

Métodos de tableros. Se identifican los varios componentes de los activos intangibles o capital intelectual, se generan indicadores e índices y se informan en formato de tableros o gráficos. Los métodos de tableros son similares a los directos, excepto que no se hace una estimación del valor monetario de los activos intangibles. Se puede producir, o no, un índice compuesto.

Según Sveiby (2001), los diferentes métodos ofrecen diferentes ventajas. Métodos como los de retorno sobre los activos o los de capitalización de mercado son útiles en situaciones de fusiones y adquisiciones, y para la valuación de acciones. La ventaja de métodos como el directo o el de tablero es que pueden crear un cuadro más abarcador de la organización. En su artículo, Sveiby identifica, en orden cronológico, 34 métodos para medir intangibles que pertenecen a alguna de las categorías mencionadas.

CONCLUSIÓN

Como puede apreciarse, el tema visto aún está en una etapa de intenso desarrollo. El informe de la OECD (2008) concluye con una advertencia y una invitación a profundizar nuestra comprensión del tema. Dice:

Los activos intelectuales son cada vez más importantes en la moderna economía del

conocimiento. El efectivo desarrollo y despliegue del capital intelectual puede abonar la creación de valor tanto en términos de expansión de la riqueza como en la generación de valor a través de productos y procesos nuevos o mejorados. Sin embargo, estos activos aún no son bien medidos y tampoco se entiende bien el mecanismo por el cual crean valor. El fracaso en evaluar correctamente estos activos puede conducir a erróneas asignaciones de recursos y a otras decisiones incorrectas por parte de las gerencias, de los que elaboran políticas y de otros decisores.²

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G., 1964, *Human Capital*, Columbia University Press, New York.
- Bontis, N., 1998, *Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models*, "Management Decision", Vol. 36, No. 2, pp. 63-76.
- Choong, Kwee Keong, 2008, *Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 9, No. 4, pp. 608-638.
- Edvinsson, L., y M. Malone, 1998, *El capital intelectual: cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*, Editorial Norma, Bogotá.
- Kaufmann, Lutz, e Ivonne Schneider, 2004, *Intangibles: a synthesis of current research*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 5, No. 3, pp. 366-388.
- Lev, B., 2001, *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*, Brookings Institution, Washington DC.
- Luthy, D., 2001, *Intellectual Capital and Its Measurement*, *Proceedings of the Asian Pacific Interdisciplinary Research in Accounting Conference (APIRA)*, Utah State University, disponible en: <http://www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/pdfs/25.pdf>.

² Traducción de la autora.

consultado el 18 de febrero de 2009.

- Marr, B., y K. Moustaghfir, 2005, *Defining intellectual capital: a three-dimensional approach*, "Management Decision", Vol. 43, No. 9, pp. 1114-1128.
- Proyecto MERITUM, 2002, Directrices para la gestión y difusión de información sobre intangibles, programa TSER financiado por la Unión Europea.
- OECD, 2008, *Intellectual assets and value creation: synthesis report*, disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/3535/40637101.pdf>, consultado el 30 de marzo de 2009.
- Petty, R., y James Guthrie, 2000, *Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 1, No. 2, pp. 155-176.
- Sveiby, Karl-Erik, 2001, actualizado 2007, *Method for measuring intangible assets*, disponible en: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>, consultado el 30 de marzo de 2009.
- Swart, Juani, 2006, *Intellectual Capital: disentangling an enigmatic concept*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 7 No. 2, pp. 136-159.
- Tan, Hong Pew, David Plowman, y Phil Hancock, 2008, *The evolving research on intellectual capital*, "Journal of Intellectual Capital", Vol. 9 No. 4, pp. 585-608.
- Williams, S.M., 2000, *Is a company's intellectual capital performance and intellectual capital disclosure practices related? Evidence from publicly listed companies from the FTSE 100*, University of Calgary, Alberta, disponible en: www.measuring-ip.at/Papers/Paper1.pdf.